

Tilburg University

Or en collectief ontslag (meerdere delen; 13.4 t/m 13.8)

Jellinghaus, S.F.H.; van den Eijnden, C.P.

Published in:
Toolkit medezeggenschap 2013

Publication date:
2013

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Jellinghaus, S. F. H., & van den Eijnden, C. P. (2013). Or en collectief ontslag (meerdere delen; 13.4 t/m 13.8). In *Toolkit medezeggenschap 2013* (pp. 228-232). Vakmedianet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

13.4 OR en collectief ontslag: Deel 1 Vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

S.F.H. Jellinghaus en C.P. van den Eijnden

Inleiding

Het grootste deel van de beroepsbevolking in Nederland is op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam. Het typische aan de arbeidsovereenkomst is dat het een zogenaamde duurovereenkomst betreft. Een duurovereenkomst is in beginsel gericht op continuïteit. Concreet komt het erop neer dat partijen met elkaar voor enige duur een arbeidsovereenkomst afspreken. Zo kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd worden overeengekomen.

In het laatste geval staat niet concreet vast wanneer de arbeidsovereenkomst ten einde komt. Een arbeidsovereenkomst kan op diverse manieren teneinde komen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft voor partijen vergaande consequenties. Om die reden heeft de wetgever ervoor gekozen om aan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte regels te stellen. Deze beëindigingsvormen komen in dit onderdeel van de serie "OR en collectief ontslag" aan de orde.

Vier mogelijkheden

Bij collectief ontslag wordt één van de hierna te bespreken vier wegen gevolgd. Veelal zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen voor de voor ontslag voorgedragen personen bij het UWV (het voormalige "CWI"). Indien de ontslagronde valt onder de noemer collectief ontslag in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag (waarover later meer), zal de werkgever met de vakbonden in gesprek gaan teneinde regelingen te treffen om de schadelijke gevolgen van het ontslag voor de werknemers zoveel mogelijk te voorkomen. In dit kader wordt vaak een Sociaal Plan gesloten. Over het Sociaal Plan komen wij in volgende delen van deze serie te spreken. Ook kan het voorkomen dat de werkgever alle werknemers de mogelijkheid biedt in het kader van collectief ontslag een vaststellingsovereenkomst te tekenen, waarin een ontslagvergoeding wordt toegekend en andere regelingen worden getroffen voor de werknemer. In zo'n geval eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In een enkel geval zal de werkgever bij collectief ontslag de ontbinding verzoeken bij de kantonrechter. De nadruk wordt in dit onderdeel dan ook op die drie mogelijkheden gelegd. In het algemeen zijn er vier wegen te bewandelen:

1. Met wederzijds goedvinden tussen de werkgever en werknemer: in dit geval wordt veelal een beëindigingsovereenkomst c.q. vaststellingsovereenkomst tussen partijen gesloten.
2. Door beëindiging van rechtswege: de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt van rechtswege af. Dit is ofwel het geval indien een bepaalde periode verstrijkt, dan wel wanneer een bepaalde gebeurtenis plaatsvindt.
3. Door opzegging van de arbeidsovereenkomst, hetzij door de werkgever, hetzij door de werknemer. Voor de opzegging gelden specifieke regels.
4. Door ontbinding door de Kantonrechter.

De ondernemingsraad speelt een belangrijke rol bij collectief ontslag. In het kader van de reorganisatie komt de ondernemingsraad immers het adviesrecht toe, waarbij de ondernemingsraad tevens dient te adviseren over de personele consequenties van het voorgenomen besluit. Daarbij is het van belang te constateren als ondernemingsraad op welke wijze de werkgever het collectief ontslag vormgeeft en of hij de regels hieromtrent naleeft.

Deel I van de serie "OR en collectief ontslag" is met name bedoeld om inzicht te krijgen in de arbeidsrechtelijke en strategische aspecten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever staat een aantal keuzes voor ogen. Het is goed als ondernemingsraad kritisch te zijn op de keuzes die de werkgever maakt.

Meer weten? Het volledige artikel vindt u in de online uitgave in de inhoudsopgave bij Praktijkonderwerpen:

Sociaal beleid – Or en collectief ontslag: Deel 1 Vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

13.5 OR en collectief ontslag: Deel 2 Beleidsregels UWV en collectief ontslag

S.F.H. Jellinghaus en C.P. van den Eijnden

Inleiding

Het kan voorkomen dat het financieel niet zo goed gaat met een onderneming. Een werkgever zal zich dan moeten beraden op welke wijze hij gaat bezuinigen. Eén van de mogelijkheden is het snijden in het personeelsbestand. In Nederland hanteren we het zogenoemde duale stelsel van ontslag. Voor ontslag kan de weg van opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden bewandeld. Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever is toestemming nodig van het UWV. Indien de toestemming door de werkgever wordt verkregen, kan hij de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt uitgesproken door de kantonrechter.

Bij een collectief ontslag is bijzondere wetgeving van toepassing. De voornaamste is de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO). Deze wet brengt bijzondere procedurele verplichtingen met zich mee die de ondernemer in acht moet nemen indien hij wenst over te gaan tot collectief ontslag. Daarnaast zijn er vele andere aspecten die bij een collectief ontslag om de hoek komen kijken. Te denken valt aan een Sociaal Plan dat in het kader van collectief ontslag kan worden opgesteld, de Beleidsregels Ontslagtaak van het UWV (in het bijzonder het zogenaamde "afspiegelingsbeginsel") die door de werkgever in acht moeten worden genomen en de toepassing van de Kantonrechtersformule. In dit onderdeel wordt het collectief ontslag in het algemeen besproken evenals de beleidsregels van het UWV.

De rol van de ondernemingsraad is in het kader van collectief ontslag van belang. Zo heeft de ondernemingsraad doorgaans het adviesrecht (artikel 25 WOR), maar dient hij ook te waken voor juiste toepassing van de wet- en regelgeving op het gebied van collectief ontslag. Ook de relatie met de vakbonden is uitermate van belang. Bij dit alles speelt de wijze waarop de reorganisatie wordt vormgegeven maar natuurlijk ook de personele gevolgen een zeer belangrijke rol.

Wet melding Collectief Ontslag

Voor de toepasselijkheid van de WMCO zijn de begrippen werkgever en werknemer van belang. Volgens de WMCO zijn dat degenen die partij zijn bij de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 7:610 BW. Het begrip werknemer is derhalve beperkt, omdat de wet enkel betrekking heeft op partijen die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Freelancers, handelsagenten, leerlingen,

stagiairs en zzp'ers vallen derhalve niet onder het begrip werknemer van de WMCO.

Centraal in de WMCO staat de meldingsverplichting van de werkgever. Hij dient het collectief ontslag te melden bij relevante vakorganisaties en hen uit te nodigen om hierover in gesprek te gaan. De vraag is natuurlijk altijd in hoeverre de vakorganisaties binnen het bedrijf worden vertegenwoordigd. Ook al zijn onder het personeel weinig leden van vakorganisaties, dan nog dient de ondernemer er melding van te maken.

Rol ondernemingsraad bij collectief ontslag

Natuurlijk is er bij collectief ontslag een rol weggelegd voor de ondernemingsraad. Drie punten spelen hierbij een belangrijke rol:

1. De ondernemingsraad dient door de ondernemer in de gelegenheid te worden gesteld om zijn advies uit te brengen (artikel 25 WOR).
2. De ondernemingsraad dient goed de strategie te bepalen, met name ook voor wat betreft de relatie (en eventuele samenwerking) met de vakorganisaties.
3. De ondernemingsraad dient toezicht te houden op de naleving van wetgeving en beleidsregels (onder meer van het UWV).



Meer weten? Het volledige artikel vindt u in de online uitgave in de inhoudsopgave bij Praktijkonderwerpen:

Sociaal beleid – Or en collectief ontslag: Deel 2 Beleidsregels UWV en collectief ontslag

13.6 Or en collectief ontslag: Deel 3 Het Sociaal Plan I

S.F.H. Jellinghaus en C.P. van den Eijnden

Een collectief ontslag zonder een sociaal plan is eigenlijk ondenkbaar geworden. Meestal is een sociaal plan immers bedoeld om de gevolgen van het collectief ontslag te regelen en te verzachten. Een sociaal plan komt onder veel andere benamingen voor: bijvoorbeeld "sociaal statuut", "afvloeiingsregeling", "sociaal protocol", etc.

Veelal komt een sociaal plan tot stand tussen de werkgever en werknemersorganisatie(s) (vakbond(en)). Dit is echter niet de enige mogelijkheid. Zo kan een sociaal plan ook eenzijdig worden opgesteld door de werkgever, dan wel in samenspraak met de ondernemingsraad.

Als de ondernemer ervoor kiest om een sociaal plan eenzijdig dan wel met de vakbonden op te stellen, moet hij het (vaak) nog wel ter advisering aan de ondernemingsraad voorleggen. De wijze waarop een sociaal plan tot stand komt (eenzijdig, in samenspraak met de vakbonden of in samenspraak met de ondernemingsraad) is van invloed op de rechtsgevolgen die het sociaal plan heeft. Zo is de vraag in hoeverre een werknemer aan het sociaal plan is gebonden. Ook heeft de keuze invloed op de waarde die een rechter aan een sociaal plan stelt.

In dit eerste artikel over het sociaal plan wordt beantwoord wat een sociaal plan is, waarom deze wordt opgesteld en wat de rol is van verschillende belanghebbenden, in het bijzonder de ondernemingsraad.



Meer weten? Het volledige artikel vindt u in de online uitgave in de inhoudsopgave bij Praktijkonderwerpen:

Sociaal beleid – Or en collectief ontslag: Deel 3 Het Sociaal Plan I

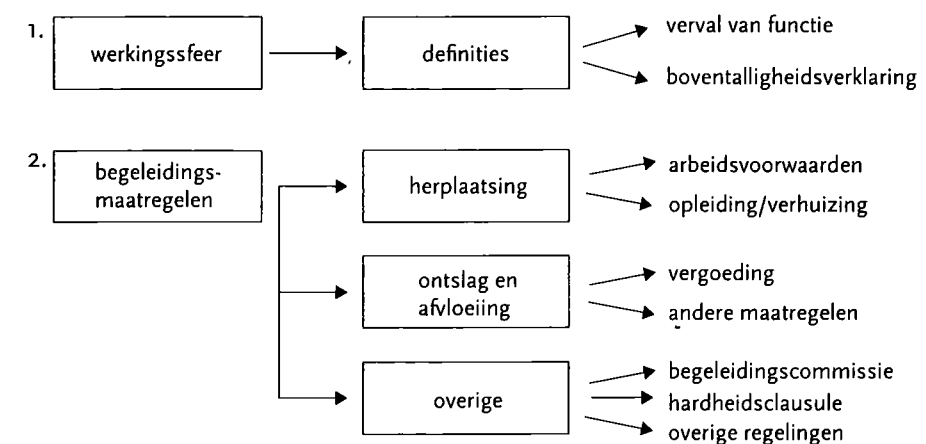
13.7 Or en collectief ontslag: Deel 4 Het Sociaal Plan II

S.F.H. Jellinghaus en C.P. van den Eijnden

Een sociaal plan ziet op de sociale begeleidingsmaatregelen met als doel de gevolgen van de reorganisatie op te vangen. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht hoeft een sociaal plan niet alleen betrekking te hebben op afvloeiingsregelingen, maar kan evengoed ook zien op overplaatsingen binnen een onderneming als gevolg van een reorganisatie of op de verplaatsing van de onderneming (herstructurering). Ook kan er een sociaal plan worden opgesteld om bijvoorbeeld de gevolgen van een overgang van onderneming te regelen.

Een sociaal plan kan heel breed worden geformuleerd, maar ook slechts zien op een onderdeel van een reorganisatie. Daarnaast is van belang dat een sociaal plan kan worden afgesloten voor een langere periode, maar ook kan fungeren voor slechts één reorganisatie.

De inhoud van een sociaal plan ziet er, ondanks de verschillende verschijningsvormen, schematisch doorgaans als volgt uit:



De verschillende in dit schema aangegeven aspecten komen in dit artikel aan de orde.



Meer weten? Het volledige artikel vindt u in de online uitgave in de inhoudsopgave bij Praktijkonderwerpen:

Sociaal beleid – Or en collectief ontslag: Deel 4 Het Sociaal Plan II

13.8 Or en collectief ontslag: Deel 5 Adviesrecht ondernemingsraad bij (collectief) ontslag en de Werkloosheidswet

S.F.H. Jellinghaus en C.P. van den Eijnden

In dit onderdeel komt allereerst het adviesrecht (ex artikel 25 WOR) van de ondernemingsraad ten aanzien van collectief ontslag aan de orde. Het adviesrecht is een van de belangrijkste rechten die de wet aan een ondernemingsraad toekent. Eerst wordt ingegaan op het adviesrecht in het algemeen, waarna de procedure alsmede het beroep bij de Ondernemingskamer aan de orde komt.

Naast het adviesrecht kunnen ook andere rechten van de ondernemingsraad een belangrijke rol spelen, zoals het instemmingsrecht (artikel 27 WOR), het informatierecht (artikel 31 en verder WOR), het initiatiefrecht en het stimuleringsrecht (artikel 28 WOR). Ook hierop wordt kort ingegaan.

Voorts behandelt deze bijdrage de verschillende aspecten van de Werkloosheidswet. Uiteraard is het goed als ondernemingsraad te beseffen wat de rechten zijn van werknemers na een eventueel ontslag. Na het ontslag zullen medewerkers over het algemeen aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering.



Meer weten? Het volledige artikel vindt u in de online uitgave in de inhoudsopgave bij Praktijkonderwerpen:

Sociaal beleid – Or en collectief ontslag: Deel 5 Adviesrecht ondernemingsraad bij (collectief) ontslag en de Werkloosheidswet I

13.9 Investors in people

Th. Van Montfoort

Er zijn op dit moment 105 bedrijven die het keurmerk Investor in People mogen dragen en er zijn 63 bedrijven die bezig zijn met het verkrijgen van het keurmerk. Wat wil dat zeggen?

Investors in People is een continu verbeterproces, dat zowel inwerkt op het organisatorische als het personele vlak van een onderneming. Doel van dat gehele proces is te komen tot betere arbeidsverhoudingen, verbeterde communicatie, meer werkplezier, meer kwaliteit. Maar ook zaken als meer productiviteit, minder verzuim en een beter imago.

Het keurmerk is oorspronkelijk afkomstig uit Engeland, maar sedert vijftien jaar geldt het ook in Nederland. Bedrijven met het keurmerk hebben aangetoond constant aandacht te hebben voor verbeteringen op het vlak van de organisatie én personeel.

Er is een mooie website met veel informatie over het keurmerk: www.iipnl.nl. Op deze site kunt u ook een test invullen om uw eigen organisatie te testen. Ook kunt u lezen welke organisaties het keurmerk hebben verkregen en wat ze hebben moeten doen om dat te krijgen (én te behouden).



Meer weten? Het volledige artikel vindt u in de online uitgave in de inhoudsopgave bij Praktijkonderwerpen:

Sociaal beleid – Investors in people I

13.10 Personeelsbeoordeling

Th. Van Montfoort

Bij performancemanagement hoort een goed personeelsbeoordelingsstelsel. We hebben dat ook al geconstateerd bij een eerder artikel over competentie management. Hierna volgt een handige checklist voor de or bij de invoering of wijziging van een beoordelingssysteem.

De checklist is ingedeeld in twee onderdelen. Het eerste onderdeel is vooral van belang bij de voorbereiding, de tijd voordat het systeem wordt ingevoerd. Het tweede onderdeel is belangrijk bij de invoering zelf.

Beantwoord onderstaande vragen door te kiezen voor 'ja' of 'nee'.

De voorbereiding		
1	Is er inzicht in de doelstelling van het systeem? Waarom wil de organisatie het systeem invoeren?	Ja / Nee
2	Sluit het systeem aan bij deze doelstelling?	Ja / Nee
3	Is de organisatie eraan toe om medewerkers in alle openheid te beoordelen?	Ja / Nee
4	Is er een klimaat waarbij respect, openheid, kritiek en zelfonderzoek aan de orde zijn?	Ja / Nee
5	Is er draagvlak voor de invoering van het systeem? Bij directie, hoger management, middenmanagement en bij medewerkers?	Ja / Nee
6	Heeft de or de achterban gehoord over de invoering van het systeem?	Ja / Nee

Zijn alle vragen met 'ja' beantwoord? Pas nadat dat het geval is, kan worden overgegaan tot fase 2, de invoering.

Zijn één of meer vragen met 'nee' beantwoord: pas op! De organisatie is er nog niet klaar voor. Bespreek de in de vragen genoemde onderwerpen met de bestuurder en maak afspraken over de aanpak. Ga pas over tot invoering als alle vragen met 'ja' kunnen worden beantwoord.

De invoering		
1	Zijn er van alle functies functiebeschrijvingen?	Ja / Nee
2	Hebben beoordelaars én beoordeelde trainingen gevolgd (gespreksvaardigheden; werken met beoordelingsmaatstaven)?	Ja / Nee
3	Zijn er goede afspraken gemaakt over wie wie beoordeelt?	Ja / Nee
4	Is er een duidelijke procedure op papier gezet?	Ja / Nee
5	Is er een klachtenregeling op papier gezet en vastgesteld?	Ja / Nee
6	Is er een duidelijke handleiding, waaruit de gehele procedure blijkt?	Ja / Nee
7	Is er een coördinator die het geheel bewaakt?	Ja / Nee
8	Heeft de or op de agenda voor de komende OV- en or-vergaderingen gezet: bewaken voortgang invoering beoordelingssysteem?	Ja / Nee

Zijn er drie of minder antwoorden met 'ja' beantwoord? Er ligt nog veel werk voor de or!

Zijn er meer dan vijf antwoorden met 'ja' beantwoord? De or is op de goede weg! Ga voort!

Zijn alle acht de antwoorden met 'ja' beantwoord? Goed zo! Maar denk eraan: blijf regelmatig evalueren!



Meer weten? Het volledige artikel vindt u in de online uitgave in de inhoudsopgave bij Praktijkonderwerpen:

Sociaal beleid – Personeelsbeoordeling

13.11 Personeelsgegevens en privacy

J. Holvast

Bedrijven hebben allerlei redenen om persoonsgegevens te verzamelen. Soms worden deze gegevens op een geautomatiseerde wijze vastgelegd, soms gebeurt het in de vorm van handmatige dossiers.